

Sekretariat:

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Jl. Dukuh Kupang XXV No. 54 Surabaya
e-mail: perspektif_hukum@yahoo.com

Diterbitkan oleh:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Perlindungan Hukum Hak Pekerja Dalam Praktik Persaingan Usaha Jasa *Outsourcing* di Indonesia

Prasetya Nasrudin Zaky^[1], Amirullah Fadhel Rahlevi^{[2][*]},
Yohanes Brilian Jemadur^[3], Hery Gosbi Siregar^[4]

^{[1][2][3][4]} Master of Laws Study Program, Faculty of Law, Airlangga University, Surabaya, East Java, Indonesia

^[*] corresponding author e-mail: amirullah.fadhel.rahlevi-2025@fh.unair.ac.id

Submitted: November 26th, 2025

Accepted: August 4th, 2026

Published: September 9th, 2026

ABSTRAK

Kemudahan akses perizinan berusaha melalui sistem *Online Single Submission* (OSS) telah menciptakan iklim investasi yang kondusif di Indonesia yang berdampak pada pertumbuhan masif pelaku usaha baru. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat adalah industri alih daya (*outsourcing*). Namun, pertumbuhan ini memicu kompetisi yang sangat ketat antarperusahaan alih daya. Tingginya persaingan tersebut berpotensi menimbulkan praktik persaingan usaha tidak sehat dan penyimpangan undang-undang. Akibatnya, pekerja alih daya seringkali menjadi korban karena hak-hak dan perlindungan hukum mereka terabaikan. Penelitian ini menganalisis dua hal: Pertama, Peran Pemerintah dalam implementasi pengawasan persaingan usaha *outsourcing* seperti halnya peran dan fungsi KPPU. Kedua, Perlindungan hukum pekerja *outsourcing*. Penelitian ini menggunakan metode hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen pengawasan pemerintah saat ini belum cukup optimal untuk mencegah persaingan tidak sehat di sektor alih daya. Oleh karena itu, diperlukan regulasi khusus yang mengatur pedoman persaingan usaha antarperusahaan alih daya secara ketat, serta penegakan sanksi yang tegas guna menjamin kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

Kata Kunci: *outsourcing*; hak pekerja; persaingan usaha.

ABSTRACT

The ease of obtaining business licenses through the *Online Single Submission* (OSS) system has fostered a conducive investment climate in Indonesia, resulting in a massive surge of new business entities. One sector experiencing rapid growth is the *outsourcing* industry. However, this growth has triggered intense competition among *outsourcing* companies. Such high levels of competition create the potential for unfair business practices and violations of the law. Consequently, outsourced workers often suffer as their rights and legal protections are overlooked. This study analyzes two aspects: First, the government's role in overseeing competition within the *outsourcing* sector, specifically regarding the role and functions of the Business Competition Supervisory Commission (KPPU). Second, the legal protection of outsourced workers. This study used normative-juridical legal research method with a statute approach. The findings indicate that current government oversight mechanisms are not yet optimal for preventing unfair competition in the *outsourcing* sector. Therefore, specific regulations are required to strictly govern competition guidelines among *outsourcing* companies, alongside the enforcement of firm sanctions to ensure legal certainty and the protection of workers' rights.

Keywords: *outsourcing*; workers' rights; business competition.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, sistem perizinan berusaha sangat penting dalam memfasilitasi kemudahan berbisnis. Pemerintah Indonesia telah memperkenalkan *sistem Online Single Submission* (selanjutnya disebut OSS) sebagai *platform* yang memiliki tujuan dalam kemudahan proses perizinan berusaha dan pelaksanaan usaha serta meningkatkan efisiensi administratif. Sistem OSS ini menjadi bagian penting dalam mendukung iklim investasi dan tidak mempersulit akses izin usaha bagi pelaku bisnis, baik usaha kecil maupun besar.

Tentu hal ini menjadikan perkembangan yang positif dari segi perekonomian dalam mendukung iklim investasi khususnya di Indonesia, dengan adanya kemudahan proses perizinan berusaha dalam pembentukan suatu perseroan terbatas di Indonesia melalui sistem OSS. Dengan demikian membuat iklim investasi khususnya di Indonesia semakin baik.

Sejalan dengan kemudahan sistem perizinan berusaha di Indonesia saat ini, di tengah dinamika pasar global yang terus berubah. Sebagai salah satu bisnis yang menjadi tren yaitu *outsourcing* telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. *Outsourcing* telah menjadi salah satu fenomena bisnis yang paling menonjol di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Bukan sekedar sebuah tren, tetapi lebih merupakan strategi bisnis yang diadopsi oleh berbagai perusahaan, baik besar maupun kecil di seluruh negeri.

Sejarah praktik *outsourcing* dapat ditelusuri sejak tahun 1776, salah satu pelopor sistem dan filsafat ekonomi kapitalis yakni Adam Smith,, mengemukakan gagasan yakni perusahaan akan bekerja lebih efektif dan efisien jika sebagian aktivitas bisnisnya dialihkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian serta spesialisasi tertentu dalam proses produksi. pernyataan ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Coase pada tahun 1973, Coase menyatakan bahwa suatu proses produksi sebaiknya dilakukan oleh perusahaan sendiri hanya apabila biaya yang dikeluarkan lebih rendah dibandingkan harga yang berlaku di pasar.

Pada masa awal perkembangannya, *outsourcing* digunakan terutama sebagai sarana untuk membagi risiko usaha, termasuk risiko yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun demikian, pada tahap

tersebut *outsourcing* belum dianggap sebagai sebuah strategi bisnis yang terstruktur. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang berfokus pada kegiatan-kegiatan yang mampu mereka tangani secara internal, sementara pekerjaan yang berada di luar kemampuan internal perusahaan diserahkan kepada pihak lain melalui mekanisme *outsourcing*.¹

Sekitar tahun 1990, istilah "*Outsourcing*" pertama kali muncul di Indonesia. *Outsourcing* ini merupakan hasil adaptasi dari luar yang masuk ke Indonesia dengan dalih meminimalkan biaya operasional, baik pada periode jangka pendek & jangka panjang untuk meningkatkan profitabilitas serta mendorong pertumbuhan perusahaan. Pada saat itu terjadi krisis ekonomi global yang terjadi di berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia menjadi faktor besar dalam berkembangnya praktik *outsourcing* di Indonesia.²

Sebelum lahirnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, di dalam KUH Perdata khususnya Pasal 1601b mengatur mengenai *Outsourcing* sebagai "pemborongan pekerjaan", yang pengertiannya telah disebutkan dalam bab satu. Kemudian sebagaimana telah dijelaskan juga pada bab tersebut, bahwa sejak kemerdekaan Republik Indonesia, peraturan terkait ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai *outsourcing* hingga diundangkannya UU No. 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara Serikat Buruh dengan majikan. Sampai pada akhirnya, pengertian tentang *outsourcing* secara tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tentang *outsourcing* sangat ramai menjadi topik perbincangan di Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dikenal sebagai era baru lahirnya sistem kerja *outsourcing* yang sekarang dipraktekkan di seluruh Indonesia. Pada dasarnya, di dalam undang-undang ini, tidak mengenal penyebutan istilah *outsourcing*. Pengertian dari *Outsourcing*

¹ Zaimah Husin, "Outsourcing Sebagai Pelanggaran Terhadap Hak Para Pekerja di Indonesia" *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, no. 1 (2021): 1–24, <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>.

² Imas Maesaroh and Medi Nopiana, "Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X Y Z di Karawang)," *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 7, no. 3 (2024): 211–20.

sendiri dapat dipahami dalam beberapa ketentuan ketentuan. Yang dijelaskan di dalam Pasal 56-66 mengatur tentang ketenagakerjaan hubungan kerja, termasuk didalamnya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui mekanisme perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Regulasi ini memberikan kepastian hukum yang secara nyata melegalkan penerapan sistem ketenagakerjaan *outsourcing*.³ Secara khusus, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang ketenagakerjaan, yang memuat bahwa *outsourcing* merupakan bentuk perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Oleh karenanya bahwa secara legal memang *Outsourcing* telah menjadi sebuah sistem hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial, lebih jauh daripada itu yang dilakukan suatu perusahaan untuk melakukan kolaborasi dengan perusahaan lain dalam hal ini *outsourcing* guna bertanggung jawab dalam suatu aktivitas yang seharusnya dapat diterapkan secara internal. Dengan tujuan perusahaan tersebut menjadikan sebagai strategi bisnis untuk mengurangi beban maupun dapat meminimalisir biaya operasional dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk meningkatkan profitabilitas serta mendorong pertumbuhan perusahaan, selain itu perusahaan dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan bisnis utama mereka.

Kendati demikian terlepas dari tujuan adanya hubungan kerjasama antara perusahaan dengan pelaku usaha *Outsourcing* yang sebenarnya lebih banyak memberikan dampak positif terhadap Perusahaan khususnya menyangkut efisiensi biaya. Namun, berdasarkan peraturan dan praktek di lapangan perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* ada yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dijabarkan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Akan tetapi, tidak semua seperti hal tersebut, dalam praktik di lapangan terkait pengupahan ditemukan juga

pelaku usaha *outsourcing* yang melanggar dengan menawarkan kepada perusahaan untuk memberikan upah yang tidak selayaknya dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dengan tujuan pelaku usaha *outsourcing* tersebut dapat melakukan hubungan kerjasama dengan perusahaan tanpa mempertimbangkan dampak dan akibatnya, selain itu juga terdapat pemotongan upah atau gaji dengan dalih biaya administrasi dan hal tersebut dilakukan oleh pelaku usaha *outsourcing*. Tentu praktik seperti ini sangat tidak dibenarkan, mengingat regulasi tentang ketenagakerjaan sudah jelas mengatur kaitannya dengan upah maupun dengan adanya pemotongan upah sangat merugikan dari pihak pekerja secara prinsip kesejahteraan.⁴ Oleh karena itu, pengawasan pelaku usaha *outsourcing* dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja harus ditegakkan dan dikuatkan demi menghindari akibat dan dampak daripada persaingan usaha *oustourcing* saat ini khususnya di Indonesia.

Sejalan dengan hal tersebut pentingnya peran dari pihak pemerintah dalam melaksanakan implementasi pengawasan terhadap pelaku usaha *outsourcing*, sebagaimana di dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang secara khusus diatur di dalam Pasal 60 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Seperti halnya Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengamati pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat beserta bertindak sebagai lembaga yang berdiri secara independen. KPPU diberikan mandat sebagai bagian dari implementasi Pasal 35 huruf f UU No. 5 Tahun 1999, KPPU menyusun tata kelola pelaksanaan yang berhubungan dengan adanya dugaan pelanggaran praktek monopoli. Tugas dan wewenang hal ini merujuk pada ketentuan yaitu UU No. 5 Tahun 1999 dan berfungsi sebagai panduan dalam menangani kasus-kasus pelanggaran praktek monopoli.⁵

⁴ Nugroho Habibi et al., "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan," *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 85–97.

⁵ Putri Noviyanti et al., "Fungsi dan Peran Lembaga KPPU Dalam Praktek Persaingan Usaha di Kota Medan," *Jurnal Mercatoria* 2, no. 3 (2023): 697–707.

³ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015), h. 43.

Urgensi pendirian KPPU dinilai sangat tepat dan penting guna menciptakan iklim bisnis atau investasi yang sangat sehat, serta mendorong inovasi kreatifitas dan melindungi kepentingan konsumen di Indonesia. Dengan pengawasan serta penegakan hukum yang berjalan, sehingga dapat mewujudkan persaingan yang adil dan sehat dalam berbisnis. Hal ini apabila dapat diterapkan atau dijalankan dalam rangka pengawasan pelaku usaha *outsourcing* seperti halnya tugas dan wewenang KPPU sebagaimana implementasi Pasal 35 huruf f UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, tentunya akan memberikan dampak positif kedepannya khususnya terhadap pekerja *outsourcing* dalam perlindungan hukum.

Sebagaimana telah diuraikan dan dipaparkan pendahuluan di atas, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, sebagai berikut: peran pemerintah dalam implementasi pengawasan persaingan usaha *outsourcing* seperti halnya peran dan fungsi KPPU, serta perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum dalam tulisan ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif dengan pendekatan masalah berupa pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan metode analisis materi muatan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan tersebut.⁶ Serta menggunakan menggunakan pendekatan *konseptual (conceptual approach)*, yang dilakukan dengan mempelajari pandangan, doktrin, dan pemikiran para ahli hukum guna memperoleh pengertian, konsep, serta asas-asas hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi objek kajian.

PEMBAHASAN

Peran Pemerintah dalam Implementasi Pengawasan Persaingan Usaha *Oustourcing* Seperti halnya Peran dan Fungsi KPPU

Kemudahan akses perizinan berusaha melalui sistem OSS memunculkan overpopulasi entitas bisnis baru di sektor penyedia jasa pekerja atau alih daya (*outsourcing*). Hal ini memicu iklim

persaingan yang sangat ketat, dimana banyak perusahaan alih daya terjebak dalam praktik “perang harga” demi memenangkan kontrak dari perusahaan pemberi kerja (*user*). Akibatnya, komponen yang seringkali dikorbankan untuk mempertahankan margin keuntungan perusahaan adalah hak-hak normatif pekerja. Dalam merespons dinamika ini, perlu ditekankan sebuah prinsip mendasar: fokus pengawasan negara sejatinya adalah pada perlindungan hak dasar pekerja, bukan pada entitas bisnis alih daya itu sendiri. Artinya, negara tidak bertujuan untuk mencampuri, mendikte, atau membatasi cara dan strategi pengusaha dalam menjalankan usahanya, melainkan hadir secara proporsional untuk memastikan bahwa cara yang digunakan tersebut tidak mengeksploitasi atau merugikan hak-hak asasi pekerja.

UU No. 5 Tahun 1999 merupakan salah satu produk legislasi yang lahir sebagai respons terhadap tekanan dari *International Monetary Fund* (IMF) yang menjadikannya sebagai salah satu persyaratan bagi pemerintah Indonesia untuk memperoleh bantuan dari IMF untuk menangani krisis ekonomi yang dialami oleh Indonesia. Pembentukan undang-undang ini guna memangkas praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat yang dialami oleh Indonesia pada zaman Pemerintahan Orde Baru yang tentunya telah menjadi fenomena maraknya praktik monopoli maupun bentuk persaingan usaha tidak adil, yang bermunculan sebagai akibat dari kebijakan atau regulasi yang kerap kali memberikan keuntungan bagi kelompok pelaku usaha tertentu saja.

Sistem *outsourcing* atau *contracting-out* adalah model operasi perusahaan yang meningkatkan kemampuan perusahaan dengan menyerahkan beberapa pekerjaan atau sumber daya kepada perusahaan lain untuk dikelola. Hal ini dilakukan untuk menggabungkan berbagai komponen keahlian, keterampilan kritis, dan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi.⁷ Secara umum, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal ini didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Pranada Media Group, 2019), h. 59.

⁷ Kunto Wibisono and Rotjanaporn Srichuangchote, “Analisis Instrumen Pembentukan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perspektif Resource-Based View Theory,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 9, no. 2 (2024): 178–85.

menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian sebagian pekerjaan oleh sebuah perusahaan kepada perusahaan lain.

Sejatinya memang dengan adanya sistem *outsourcing* bertujuan untuk meningkatkan efisiensi atau menekan biaya (*reduction cost*), mengurangi biaya operasional, dan memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti mereka. Pada praktiknya, pelaksanaan *outsourcing* tidak selalu berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. kerap kali ditemukan pelanggaran-pelanggaran yang berimplikasi pada hak serta kesejahteraan pekerja. Hingga kini, regulasi mengenai *outsourcing* belum dianggap cukup dalam memberikan keadilan kepada pekerja.

Keberadaan pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan *outsourcing* dapat diartikan kurang menguntungkan bagi mereka, sebab para pekerja bekerja sesuai dengan kontrak. Ketika kontrak habis masa berlakunya dan perusahaan tidak memperpanjang kontrak, maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi negosiasi atau *bargaining power* yang cukup untuk menuntut hak apapun karena semua sudah diatur dan ditentukan dalam kontrak perekrutan kerja di awal.⁸

Praktik *outsourcing* sendiri di Indonesia secara hukum diakui dan merupakan kebijakan usaha yang sah menurut Mahkamah Konstitusi (MK), selama dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip dan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, penerapan *outsourcing* tetap harus memperhatikan aspek konstitusional, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja. Didalam penerapannya, Praktik tersebut pada dasarnya bertujuan untuk menekan biaya pekerja dengan pemberian hak dan perlindungan yang dibawah seharusnya dan hal ini tentunya sangat merugikan pihak pekerja.

Mengingat di dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja khususnya pada Bab III tentang Alih Daya atau *Outsourcing* tidak mengatur secara detail seperti halnya pada UU No. 5 Tahun 1999 tentang

Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Sehingga potensi adanya penyimpangan undang-undang oleh pelaku usaha *outsourcing* sangat besar terjadi.

Selain itu pasca diundangkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan, di dalam Pasal 1 huruf h menerangkan bahwa salah satunya pencabutan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Sedangkan pada Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 telah dicabut, hal ini yang justru menyebabkan tidak adanya pengawasan secara langsung dari pihak pemerintah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), sehingga tolok ukur pencegahan adanya persaingan usaha *outsourcing* yang dapat merugikan hak pekerja dengan cara mitigasi dari perjanjian pengusaha *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja yang didaftarkan melalui instansi pemerintahan yang bertanggungjawab tidak dapat berjalan secara maksimal, kendati mitigasi tersebut tidak dapat berlangsung seperti halnya ketentuan tugas dan wewenang pada KPPU.

Pemerintah perlu segera merumuskan regulasi yang mewajibkan adanya standar minimum nilai kontrak bisnis (*Business to Business*) alih daya. Regulasi ini harus menetapkan bahwa nilai kontrak tidak boleh hanya sebatas menutupi upah minimum pekerja, tetapi juga harus mencakup *management fee* yang wajar.⁹ Kebijakan ini merupakan bentuk kehadiran negara yang tepat sasaran negara memberikan pagar pembatas demi melindungi hak pekerja tanpa harus mengurus dapur manajemen perusahaan. Sejalan dengan itu, penguatan pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terintegrasi melalui peningkatan kualitas pengawas dan penyediaan sistem pelaporan yang memadai, sehingga setiap indikasi eksploitasi pekerja akibat kontrak yang tidak wajar dapat segera ditindaklanjuti.

⁸ Fenti Sofiani and Alnisa Min Fadlillah, "Pentingnya Kekuatan Finansial Perusahaan Pemborong Demi Kesejahteraan Pekerja Outsourcing dan Kelangsungan Kerjasama Dengan Klien," *Jurnal Sekretari dan Administrasi (Serasi)* 16, no. 2 (2018): 143–58.

⁹ Habibi et al., "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

Akar permasalahan bertumpu pada perilaku pasar yang menekan harga tak wajar, penyelesaian komprehensif tidak mungkin dicapai hanya melalui instrumen ketenagakerjaan. Diperlukan sinergi kelembagaan yang kuat antara Kementerian Ketenagakerjaan dan KPPU. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 1999 *jo.* Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1999, KPPU merupakan lembaga independen yang berwenang mengawasi dan menegakkan hukum atas praktik monopoli serta persaingan usaha tidak sehat. Sinergi ini akan melahirkan pembagian tugas yang ideal, Kementerian Ketenagakerjaan berfokus murni pada pengawasan dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja, sementara KPPU mengambil peran untuk mengawasi instrumen persaingan bisnisnya agar terbebas dari praktik banting harga (*predatory pricing*).¹⁰ Melalui kolaborasi ini, kontrak alih daya yang terbukti memuat kesepakatan harga tidak wajar yang merugikan pekerja dapat dikenakan sanksi denda oleh KPPU dan berujung pada pencabutan izin oleh instansi ketenagakerjaan. Dengan demikian, ekosistem bisnis alih daya dapat tumbuh secara kompetitif, tanpa harus mengorbankan kepastian hukum perlindungan pekerja.

Perlindungan Hukum Hak Pekerja *Outsourcing*

Perlindungan hukum memiliki cakupan makna yang luas yang bersifat komprehensif, sebagai upaya perlindungan dengan menggunakan instrumen hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum. Dalam konsep ini sangat berkaitan erat dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur sekaligus pelindung terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat pada khususnya. Upaya perlindungan terhadap pekerja memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi dalam hal apapun guna menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja *outsourcing*.¹¹

¹⁰ Agus Kurniawan, Femmy Effendy, and Suhono Suhono, "Formulasi Strategi Bisnis Untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Jasa Outsourcing (Studi Kasus Pada PT Ziebar Indonesia)," *Jurnal Inovasi Manajemen dan Bisnis Nusantara* 1, no. 1 (2025): 42–46.

¹¹ Mega Gabriella Taruli, Rr. Ani Wijayati, and Haposan Sahala Raja Sinaga, "Pengaturan Pekerjaan Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023," *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 10, no. 2 (2024): 82–94.

Perlindungan hukum tidak hanya dapat diklasifikasikan ke dalam bentuk perlindungan hukum preventif dan represif, tetapi juga dapat dibedakan berdasarkan dua tataran, yakni tataran normatif dan tataran empiris. Pada tataran normatif, perlindungan hukum tercermin dari adanya norma atau kaidah yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, khususnya terhadap klaster ketenagakerjaan, beserta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, pada prinsipnya telah memberikan pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*.

Meskipun demikian, regulasi ketenagakerjaan ini masih memiliki sejumlah celah hukum yang berpotensi dimanfaatkan oleh pihak tertentu. Akibatnya, dalam praktik masih ditemukan berbagai bentuk penyimpangan yang dialami oleh pekerja *outsourcing*. Kondisi ini mengakibatkan kedudukan pekerja *outsourcing* berada dalam posisi yang lemah, baik dalam hubungannya dengan perusahaan penyedia tenaga kerja maupun dengan perusahaan pemberi kerja.

Dengan lahirnya regulasi UU No. 11 Tahun 2020, *outsourcing* diharapkan dapat mengemban tugas tanggung jawab dalam memberikan suatu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerjanya baik dalam pemberian upah yang sesuai, serta menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya sehingga dengan adanya perlindungan kerja ini dapat menghindari perbuatan sewenang-wenang dari perusahaan karena perlindungan kerja adalah salah satu hak dasar pekerja dan juga menjadi tujuan utama dari pembangunan ketenagakerjaan. Selain itu dengan diberlakukannya UU No. 11 Tahun 2020 diharapkan dapat terciptanya kebijakan strategis yang berorientasi terhadap perlindungan kesejahteraan pekerja, hal ini dikarenakan pekerja merupakan aset yang sangat penting dalam penunjang perusahaan. Artinya UU No. 11 Tahun 2020 berfungsi sebagai payung hukum bagi kesejahteraan pekerja supaya

dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.

Di sisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan, belum mengatur secara konkrit terkait hubungan mengikat antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing*. Kondisi ini menimbulkan adanya kekosongan hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* terhadap hal ini, sehingga kedudukan pekerja menjadi sepenuhnya tanggungjawab atau status hubungan ketenagakerjaan dengan pihak *outsourcing*.

Kendati pekerjaan menempati posisi yang sangat strategis, dalam faktanya hak-hak pekerja serta perlindungan yang telah melekat padanya beserta dampaknya kerap kali tidak mendapatkan perhatian yang khusus bahkan tidak pernah serius. Regulasi yang dibentuk oleh Pemerintah hanya mengatur tentang perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang menempatkan pekerja pada posisi lemah ketika dihadapkan pada pemberi kerja. Oleh karenanya, dalam hal hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya dapat menerapkan sistem mekanisme PKWT atau PKWTT, sehingga membuka peluang untuk mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap dan/atau kemudian dapat menjamin secara hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Secara konstitusional, negara telah memberikan jaminan yang kuat bagi pekerja alih daya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Putusan ini mewajibkan penerapan prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE),¹² yang menjamin bahwa hak-hak dan masa kerja pekerja harus tetap diakui serta dilindungi meskipun perusahaan pemberi kerja (*user*) mengganti perusahaan *vendor* penyediannya. Mahkamah Konstitusi dengan tegas menyatakan bahwa model bisnis *outsourcing* tidak boleh digunakan sebagai alat untuk mengorbankan kesejahteraan dan kepastian kerja bagi para pekerja. Amanat ini merupakan “pagar pelindung” agar status pekerja tidak diputarbalikkan menjadi alat bagi

perusahaan untuk memangkas biaya operasional secara tidak manusiawi.¹³

Pelindungan konstitusional tersebut seringkali lumpuh saat berhadapan dengan hukum perdata, khususnya asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata dan Pasal 1340 KUHPerdata. Dalam dunia bisnis, perusahaan pemberi kerja memiliki kebebasan penuh untuk memilih vendor dengan penawaran harga tender termurah demi menekan biaya. Karena nilai kontrak bisnis (*Business to Business*) yang disepakati cenderung sangat rendah akibat praktik perang harga, *vendor* yang memenangkan tender seringkali tidak memiliki kapasitas finansial yang cukup untuk membiayai hak-hak pekerja, seperti pesangon atau kelanjutan masa kerja yang diamanatkan oleh Mahkamah Konstitusi. *Vendor* baru kemudian berlindung di balik asas privitas kontrak, dengan dalih bahwa mereka adalah entitas hukum yang terpisah dan tidak memiliki ikatan hukum dengan *vendor* lama, sehingga mereka merasa tidak berkewajiban menanggung beban masa kerja pekerja dari *vendor* sebelumnya. Tanpa adanya aturan yang mengatur kewajaran dalam kontrak bisnis, *vendor* akan terus terperangkap dalam persaingan yang mengabaikan hak-hak pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia saat ini terjebak dalam masalah struktural, yakni upaya perusahaan untuk menekan biaya operasional yang seringkali berujung pada eksploitasi hak-hak pekerja. Meskipun pemerintah telah menetapkan berbagai instrumen hukum seperti Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, hingga Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 yang menjamin kepastian masa kerja, pelaksanaannya di lapangan masih jauh dari harapan. Akar permasalahan dari ketidakefektifan hukum ini terletak pada praktik persaingan bisnis di tingkat hulu. Banyak perusahaan penyedia jasa (*vendor*) secara sengaja melakukan praktik “banting harga” sekecil mungkin demi memenangkan tender

¹² Ida Hanifah and Ismail Koto, “Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements Before and After the Job Creation Law,” *Kosmik Hukum* 25, no. 2 (2025): 245–56, <https://doi.org/10.30595/kosmikhukum.v25i2.25755>.

¹³ Ade Irma, “Konflik Kebebasan Berkontrak dan Hak Pekerja Atas Kebebasan Bekerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” in *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 2025, 10–17, <https://conferenceproceedings.ump.ac.id/pssh/article/view/2071>.

dari perusahaan pemberi kerja (*user*). Akibat nilai kontrak bisnis (*Business to Business*) yang sangat rendah, *vendor* kehilangan kapasitas finansial untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja. Kondisi ini diperparah oleh berlindungnya perusahaan di balik asas kebebasan dan privitas kontrak (Hukum Perdata), sehingga mereka merasa tidak memiliki kewajiban hukum untuk menanggung beban masa kerja pekerja dari *vendor* sebelumnya. Kegagalan perlindungan ini menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah saat ini masih bersifat parsial hanya fokus di hilir pada hubungan antara pekerja dan *vendor* namun mengabaikan sumber masalah utama di hulu, yaitu ketiadaan aturan mengenai kewajaran nilai kontrak bisnis antar perusahaan.

Rekomendasi

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan disarankan untuk segera merumuskan regulasi khusus yang mengatur batas bawah (standar minimum) nilai kontrak kerja sama bisnis alih daya. Aturan ini harus mewajibkan bahwa nilai tender tidak boleh hanya sekadar menutupi komponen upah minimum, tetapi juga wajib mencakup biaya manajemen (*management fee*) yang wajar dan dana cadangan perlindungan pekerja (seperti BPJS dan kompensasi masa kerja). Regulasi ini berfungsi sebagai pembatasan asas kebebasan berkontrak demi melindungi ketertiban umum dan hak asasi pekerja. adanya pembentukan satuan tugas gabungan atau nota kesepahaman (MoU) antara Kemenaker dan KPPU. Pengawasan ini membagi peran yang jelas: Kemenaker fokus pada penindakan pelanggaran norma ketenagakerjaan, sementara KPPU secara aktif mengawasi proses tender bisnisnya untuk mencegah dan memberikan sanksi atas praktik persaingan harga tidak sehat (*predatory pricing*) yang merugikan pekerja. Pemerintah disarankan untuk mewajibkan pencantuman klausul pengalihan perlindungan hak pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) sebagai syarat sahnya pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan. Apabila kontrak bisnis antara *user* dan *vendor* tidak memuat klausul perlindungan masa kerja ini, maka izin operasional atau Nomor Induk Berusaha (NIB) perusahaan *vendor* tersebut harus dapat ditangguhkan secara otomatis melalui sistem OSS yang terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Burgerlijk Wetboek

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3817).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan.

Buku:

Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Pranada Media Group, 2019.

Jurnal:

Habibi, Nugroho, M. Dio Rhiza Amrizal, Irkham Syahrul Rozikin, and Iqbal Faza Ahmad. "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan."

- Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 85–97.
- Hanifah, Ida, and Ismail Koto. “Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements Before and After the Job Creation Law.” *Kosmik Hukum* 25, no. 2 (2025): 245–56. <https://doi.org/10.30595/kosmikhukum.v25i2.25755>.
- Husin, Zaimah. “Outsourcing Sebagai Pelanggaran Terhadap Hak Para Pekerja di Indonesia.” *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, no. 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>.
- Irma, Ade. “Konflik Kebebasan Berkontrak dan Hak Pekerja Atas Kebebasan Bekerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” In *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 10–17, 2025. <https://conferenceproceedings.ump.ac.id/pssh/article/view/2071>.
- Kurniawan, Agus, Femmy Effendy, and Suhono Suhono. “Formulasi Strategi Bisnis Untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Jasa Outsourcing (Studi Kasus Pada PT Ziebar Indonesia).” *Jurnal Inovasi Manajemen dan Bisnis Nusantara* 1, no. 1 (2025): 42–46.
- Maesaroh, Imas, and Medi Nopiana. “Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X Y Z Di Karawang).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 7, no. 3 (2024): 211–20.
- Noviyanti, Putri, Rika Azizah, Jacobus Jopie Gilalo, R. Yuniar Anisa, and Ilyanawatsi. “Fungsi dan Peran Lembaga KPPU Dalam Praktek Persaingan Usaha di Kota Medan.” *Jurnal Mercatoria* 2, no. 3 (2023): 697–707.
- Sofiani, Fenti, and Alnisa Min Fadlillah. “Pentingnya Kekuatan Finansial Perusahaan Pemborong Demi Kesejahteraan Pekerja Outsourcing dan Kelangsungan Kerjasama Dengan Klien.” *Jurnal Sekretari dan Administrasi (Serasi)* 16, no. 2 (2018): 143–58.
- Taruli, Mega Gabriella, Rr. Ani Wijayati, and Haposan Sahala Raja Sinaga. “Pengaturan Pekerjaan Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.” *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 10, no. 2 (2024): 82–94.
- Wibisono, Kunto, and Rotjanaporn Srichuangchote. “Analisis Instrumen Pembentukan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Outsourcing Berdasarkan Perspektif Resource-Based View Theory.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 9, no. 2 (2024): 178–85.